

**PENGARUH *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* (TQM), GAYA KEPEMIMPINAN,
KEDISIPLINAN KERJA DAN FUNGSI MENTORING TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KEMAKMURAN BERKAH TIMBER SAMARINDA**

Dionesia Deska Tipung

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

e-mail : diondeskatipung82@gmail.com

ABSTRACT

To be able improved Performance Employees in a company or organization, hence required by factors able to improve Performance itself. As for the factors is Totalizing Quality Management, Style Leadership, Job Discipline and Function of Mentoring.

This Formula research internal issue is" What is there Total influence of Quality Management, Style Leadership, Job Discipline and Function of Mentoring to Performance Employees.

This Research aim to know Total influence of Quality Management, Style Leadership, Job Discipline and Function of Mentoring to Performance Employees.

Method Research by using questioner with scale of likert. Research population is entired all employees of PT. Kemakmuran Berkah Timber and of sampel research counted 45 employees people with technique intake of sampel that is totalizing sampling.

Analyzer the used multiple regression which where beforehand have to test and validity of reliabilitas and also test classic assumption.

Pursuant to result of solution and research hence Totalizing Quality Management and Job Discipline have an effect on positive and significant to Performance Employees, so that Ho refused and Style Leadership not have an effect on positive and not significant, so that Ho accepted. While Function of Mentoring have an effect on positive but not significant to Performance Employees, so that Ho accepted.

From result of this research expected can be used as by input to management side upon which consideration in order to make-up of employees performance.

Keyword : Total Quality Management, Style Leadership, Discipline Job, Function of Mentoring, Performance Employees

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang perlu dan memiliki peranan yang ideal dalam sebuah organisasi.

Lingkungan persaingan yang tajam dan bersifat global menuntut perusahaan

meningkatkan mutu dan keunggulan daya saing yang dipengaruhi empat faktor yaitu mutu, fleksibilitas, kecepatan, dan biaya yang rendah. Sejak tahun 1980-an *Total Quality Management* (TQM) dikembangkan sebagai

salah satu alat untuk memperbaiki kinerja melalui perbaikan kualitas pada seluruh aspek organisasi. Program *Total Quality Management* (TQM) menitikberatkan pada kualitas secara total dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan situasional sangat cocok untuk diterapkan saat ini. Sedangkan untuk bawahan yang tergolong pada tingkat kematangan yaitu bawahan yang tidak mampu tetapi berkemauan, maka gaya kepemimpinan yang seperti ini masih diperlukan pengarahan kepada karyawan, juga memberikan perilaku yang mendukung dari pimpinan terhadap karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam hal ini pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh bawahan.

PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda sangat memerlukan seorang pemimpin atau mentor yang membantu dan memandu pengembangan karyawannya. Dengan kegiatan mentoring tidak hanya fokus pada bagaimana memberi nasihat, tapi juga pada kemauan untuk mendengarkan nasihat. Saling nasihat menasehati ini diterapkan dalam kegiatan mentoring sehingga tercipta suasana saling belajar yang akan memberikan perubahan ke titik yang lebih baik, dari tidak tahu menjadi tahu bahkan masing-masing menjadi ahli dan lebih berpengalaman.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Total Quality Management*

(TQM), Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Fungsi Mentoring terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

Apakah *total quality management*, gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan fungsi mentoring berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : *total quality management*, gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan fungsi mentoring berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda.

DASAR TEORI

Menurut Prawirosentana (2009:73), pengertian kinerja atau *performance* adalah: “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan yang legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Pegawai menginginkan umpan. Menurut Arthur & Bohlander (2009) indikator dalam variabel kinerja adalah:

- a. *Overall quality* adalah persepsi karyawan terhadap kualitas hasil kerja secara keseluruhan.
- b. *Reliability* adalah persepsi karyawan terhadap kualitas kerja.
- c. *Employee quality* adalah persepsi terhadap kualitas tenaga kerja.

Total Quality Management adalah strategi dan integrasi sistem manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengutamakan keterlibatan seluruh manajer dan karyawan, serta menggunakan metode kuantitatif. Adapun yang menjadi indikatornya adalah keterlibatan mitra, pelatihan, komitmen manajemen puncak:

- a. Keterlibatan Mitra adalah melibatkan para mitra dalam setiap aspek kegiatan perusahaan, bertujuan agar tercapainya kepuasan mitra usaha dikarenakan dengan melibatkan mitra usaha akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal.
- b. Pelatihan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja perusahaan jika memiliki karyawan yang terlatih.
- c. Komitmen manajemen puncak. Manajemen puncak melibatkan diri dalam

setiap aspek kegiatan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Miftah Toha (2009:68-69) menyatakan bahwa, terdapat empat tipe atau gaya utama kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepemimpinan Direktif
- b. Kepemimpinan Suportif
- c. Kepemimpinan Partisipatif
- d. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Menurut Subekti (2008:112), disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Subekti (2008:125), terdapat beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan manusia

Mentoring merupakan salah satu sarana yang di dalamnya terdapat proses belajar. Orientasi dari mentoring itu adalah pembentukan karakter dan kepribadian seseorang sebagai mentee (peserta mentoring) karena adanya seorang mentor dalam suatu wadah atau organisasi.

Terdapat beberapa syarat-syarat untuk memilih seseorang yang bias kita jadikan sebagai mentor sebagai berikut:

- a. Bisa dipercaya..
- b. Memiliki ” *Respect*”.
- c. Memiliki ” *Knowledge*”.
- d. Memiliki ” *Skill* ”.
- e. Memiliki Semangat Tinggi (*self-motivated*)..
- f. Memiliki Sikap Mental Positif (*SMP*).
- g. Memiliki Sikap Empati..
- h. Peduli (*caring*)..
- i. *Decision Maker*..

Adapun hipotesis penelitian berdasarkan rumusan masalah adalah Ada pengaruh signifikan *total quality management*, gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan fungsi mentoring terhadap kinerja karyawan PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disimbolkan dengan Y. Adapun indikatornya sebagai berikut:
 - a. *Overall quality*.
 - b. *Reliability*.
 - c. *Employee quality*.
2. *Total Quality Management* merupakan sebuah kualitas pelayanan yang dijalankan

oleh perusahaan untuk memaksimumkan daya saingnya dan meningkatnya kinerja karyawan melalui perbaikan yang terus menerus disimbolkan dengan X₁. Adapun indikatornya sebagai berikut:

- a. Keterlibatan Mitra
 - b. Pelatihan
 - c. Komitmen manajemen puncak
3. Gaya Kepemimpinan, adalah gaya dalam memimpin suatu perusahaan disimbolkan dengan X₂. Adapun indikatornya sebagai berikut:
 - a. Kepemimpinan Direktif
 - b. Kepemimpinan Suportif
 - c. Kepemimpinan Partisipatif
 - d. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi
 4. Kedisiplinan Kerja merupakan bentuk tanggung jawab dalam waktu dan pekerjaan disimbolkan dengan X₃. Adapun indikatornya sebagai berikut:
 - a. Tujuan dan Kemampuan
 - b. Teladan Pimpinan
 - c. Balas Jasa
 - d. Keadilan
 - e. Waskat
 - f. Sanksi Hukuman
 - g. Ketegasan
 - h. Hubungan kemanusiaan
 5. Fungsi Mentoring memantau atau mementor suatu pekerjaan disimbolkan dengan (X₄). Adapun indikatornya sebagai berikut:
 - a. Dalam program yang spesifik.
 - b. Untuk nasehat umum.

c. Untuk dukungan emosional.

Populasi disini adalah seluruh karyawan PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda sebanyak 45 orang. Jadi, jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 45 karyawan PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda. Adapun formula dari model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta (<i>Intercept</i>)
b_1, b_2, b_3, b_4	= Koefisien Regresi (<i>Slope</i>)
X_1	= Total Quality Management
X_2	= Gaya Kepemimpinan
X_3	= Kedisiplinan Kerja
X_4	= Fungsi Mentoring
e	= Standar Error

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis

Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *Total Quality Management* (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Kedisiplinan Kerja (X_3), dan Fungsi Mentoring (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Penelitian diperoleh persamaan regresi pengaruh Total Quality Management (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Kedisiplinan

Kerja (X_3), dan Fungsi Mentoring (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = 0,629 + 0,488 X_1 - 0,225 X_2 + 0,394 X_3 + 0,171 X_4 + e$$

Pengujian ini digunakan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai *probabilitas* (sig-F), dengan taraf signifikansi 0,05, dan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika nilai $P < 0,05$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima, sebaliknya jika $P > 0,05$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Kemudian jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak, begitu sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

Hasil uji F, nilai F_{hitung} 8,343 lebih besar dari F_{tabel} 2,61 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga signifikan dan hipotesa H_0 ditolak. Hal yang menyebutkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Total Quality Management* (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Kedisiplinan Karyawan (X_3) dan Fungsi Mentoring (X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji determinasi R^2 adalah sebagai berikut:

Koefisien determinasi (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. R^2 sebesar 0,455 (45,5%).

Hasil perhitungan diperoleh bahwa t_{hitung} variabel bebas lebih besar dari pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% sebesar 3,067.

Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,019), sehingga H_0 ditolak, dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa menerima H_a yang menyebutkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *total quality management* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *total quality management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,488 yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,004 ($p < 0,05$) dan berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,067 > 2,019). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *total quality management*, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

Total Quality Management merupakan pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba memaksimalkan daya saing dalam pengolahan kayu.

Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, hal ini ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,577 < 2,019). Sehingga dapat diartikan bahwa setiap ada perubahan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,225 yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,123 ($p > 0,05$). Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,394 yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,008 ($p < 0,05$) dan berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$

(2,770 > 2,019). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan Kerja, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan.

Fungsi mentoring berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,171 yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 0,301 ($p > 0,05$) dan berdasarkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,047 < 2,019). Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya fungsi mentoring kepada karyawan akan membuat para karyawan bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga fungsi mentoring tidak akan berjalan dengan baik dan menurunkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

1. *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda.
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda.
3. Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda.
4. Fungsi Mentoring tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh Total Quality Management, Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, dan Fungsi Mentoring, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Penting bagi PT. Kemakmuran Berkah Timber Samarinda khususnya para pemimpin agar selalu menerapkan dan memiliki kemampuan untuk bersahabat, sehingga bawahan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus di komando terlebih dahulu.
2. Melakukan kegiatan yang terprogram didalam pengembangan dan pencapaian suatu organisasi dengan cara memilih mentor yang tepat seperti; Bisa dipercaya, memiliki *respect*, memiliki *knowledge* yang lebih baik, memiliki *skill* atau keahlian yang lebih baik, memiliki semangat tinggi, memiliki sikap mental positif, memiliki sikap *empathy*, memiliki kepedulian, dan tegas dalam mengambil keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

Arthur & Bohlander, George., and Snell, Scott. 2009. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.*

Mason, OH: South Western – Cengage Learnin.

Miftah, Toha. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Radja Gravindo.

Prawirosentana. 2009. *Kinerja Karyawan dalam Perusahaan*. Jakarta. Radja Gravindo.

Santoz, Adi. 2009. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta.

Subekti, Ahmad. 2008. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.